



Nombre del Estudiante: José Ignacio Bermúdez Pérez

Nombre del tema: Super Nota

Parcial: I

Nombre de la materia: Capacitacion y Seguridad e higiene en el trabajo

Nombre del profesor: Jorge Sebastián Rodríguez

Licenciatura: Lic. En administracion y estrategias de negocios.

Grado: 3º cuatrimestre

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Dominguez, Chiapas a 23/05/2023

1.1. Entrenamiento, adiestramiento, capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional



El entrenamiento prepara al individuo para un determinado oficio o profesión, implica adquirir conocimientos y habilidades para realizar una tarea motora intelectual particular.



El adiestramiento pretende proporcionar, mejorar y perfeccionar las habilidades motrices en los obreros y empleados generales; es una parte o aspecto del entrenamiento que pretende proporcionar destreza en una habilidad adquirir para la realización de un trabajo mecánico, motriz o muscular.



La capacitación también forma parte del entrenamiento y pretende proporcionar elementos o conocimientos técnicos, científicos y administrativos para su aplicación en puestos técnicos o ejecutivos. La capacitación tiene como propósito proporcionar nuevas ideas experiencias, conocimientos y actitudes en empleados y ejecutivos.



El objetivo de la capacitación es mejorar al individuo como trabajador y como ciudadano; esto trae como consecuencia el desarrollo integral del individuo. La capacitación para el trabajo es un factor determinante en el desarrollo económico de los países.



El desarrollo personal y organizacional, son los procesos de toma de conciencia y transformación que llevan al crecimiento de una persona, de un equipo y de una organización, generando nuevos comportamientos que benefician a las partes, crean relaciones sanas y fomentan la consecución de objetivos.



El desarrollo organizacional (DO), consiste en un conjunto de intentos planeados y sistemáticos para introducir cambios en la organización, por lo general tendientes a lograr un ambiente más enfocado en el comportamiento

1.2. Importancia y objetivos de la capacitación



Aunque la capacitación (el desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas para todos los niveles del personal) auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse durante toda su vida laboral



Los beneficios de la capacitación son muy numerosos, pero todos se mueven por un eje característico del siglo XXI, que es "la explosión del conocimiento". Este siglo experimenta una sed inagotable de saber



Los objetivos de la capacitación son las metas que se pretenden alcanzar dentro de cualquier organismo social, (escuela, empresa, sindicato, etcétera; se dan en todos los niveles y pueden ser generales de la empresa



El departamento de personal es el encargado de la capacitación y es el que debe vigilar que se logren objetivos de la misma. Los objetivos pueden ser a corto y a largo plazo según los programas de la empresa.



Los objetivos a corto plazo por ejemplo pueden ser impartir capacitación durante un año o a tres meses a determinado personal. Y un objetivo a largo plazo puede ser impartir permanentemente capacitación al personal sin tomar en cuenta, antigüedad, capacidad, y situación laboral del mismo dentro la empresa.

1.3. Evolución histórica de la capacitación



Como consecuencia de la Revolución Industrial, aumentan el número y la magnitud de las empresas, lo que acarrea grandes problemas para el elemento humano, es decir, para los obreros y empleados, debió al incremento de la maquinaria, los reducidos espacios de trabajo, y la división del trabajo.



Repentinamente la función de capacitar y la del supervisor se hicieron primordiales. Alguien tendría que dirigir y coordinar el trabajo de supervisión y capacitación. Se hizo evidente la necesidad de un director de entrenamiento en la jerarquización administrativa.



Las acciones de capacitación en México desde el punto de vista jurídico-laboral se remontan a 1870 cuando en el Código Civil se destina un capítulo al aprendizaje.



Con la aprobación de las modificaciones de capacitación y adiestramiento, particularmente debido a las enmiendas introducidas a las fracciones XIII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Mexicana, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.



En 1978 se consolida este sistema. La supresión del contrato de aprendizaje en 1970 marca el inicio de una etapa de investigación y análisis por parte de la Secretaría del Trabajo



. Una vez creado el Sistema Nacional que se dirige especialmente a capacitar a los recursos humanos (trabajadores. empleados. obreros)

1.4. Fundamento jurídico de la capacitación



En la sociedad actual la capacitación es considerada como una forma extraescolar de aprendizaje necesaria para el desarrollo de la economía nacional;



La Ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo) determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación



La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, tendrá a su cargo, todo lo relacionado con la Capacitación y Adiestramiento; con excepción de la elaboración de los planes para programas de Capacitación y Adiestramiento; asimismo



La capacitación y adiestramiento de los trabajadores estarán dirigidos indistintamente a todos los trabajadores (artículo 153-A de la LFT),

1.5. Evaluación de las necesidades de capacitación



La evaluación de las necesidades de capacitación detecta los actuales problemas de la organización y los desafíos a futuro que deberá enfrentar. Es posible, por ejemplo, que la empresa se deba enfrentar a las realidades de una nueva revolución tecnológica



El costo de la capacitación y el desarrollo es muy alto, cuando se considera en términos globales y de su efecto sobre los presupuestos en los diferentes departamentos de una empresa



La evaluación de necesidades permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales que es necesario enfrentar mediante el desarrollo a largo plazo.



El conocimiento específico de determinados avances en campos como la actuaría se ha convertido en necesidad imperativa. En ocasiones, un cambio en la estrategia de la organización puede crear una necesidad de capacitación

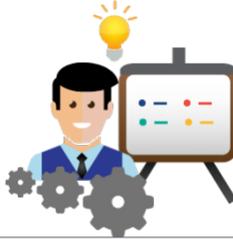


Las necesidades individuales pueden ser determinadas por el departamento de recursos humanos o por los gerentes de nivel medio; en algunas ocasiones, el empleado mismo las señalará. Es posible que el departamento de recursos humanos detecte puntos débiles en el personal que contrata o promueve.

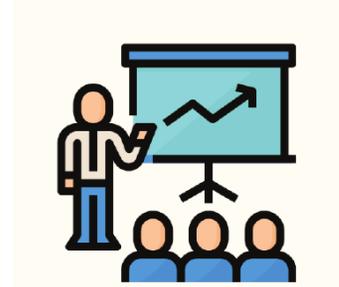
1.6. El contenido de la capacitación



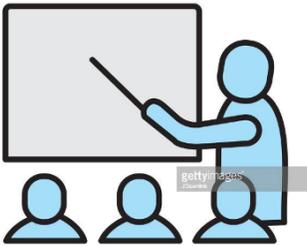
Transmisión de información: El contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, la información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos.



Desarrollo de habilidades: Sobre todo, las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras



Desarrollo o modificación de actitudes: Se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas.



Desarrollo de conceptos: La capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración,



el desarrollo de habilidades (colocación de pedidos, cálculo de precios, etc.), el desarrollo de actitudes (cómo tratar al cliente, cómo comportarse, cómo realizar el proceso de venta, cómo argumentar y manejar las negativas del cliente, etc.) y el desarrollo de conceptos (relacionados con la filosofía de la empresa y la ética profesional.

1.7. Factores que influyen en los procesos de capacitación



Apoyo de la alta administración Para que los programas de capacitación y desarrollo tengan éxito, se requiere del apoyo de la alta administración; sin éste, un programa de capacitación y desarrollo fracasará. La forma más eficaz de lograr el éxito es que los ejecutivos tomen parte activa en la capacitación y brinden los recursos necesarios



Avances tecnológicos Los cambios están ocurriendo a una velocidad sorprendente, y cada año el volumen de los conocimientos se duplica. Es posible que ningún factor haya influido más en la capacitación y el desarrollo que la tecnología



Complejidad del mundo El mundo se está volviendo sencillamente más complejo, y esto sin duda repercute sobre la manera en la que opera una organización.²⁰ Ya terminó la época en la que una empresa simplemente competía contra otras organizaciones en Estados Unidos.



Estilos de aprendizaje Aunque todavía hay mucho por saber acerca del proceso de aprendizaje, algunas generalizaciones provenientes de las ciencias del comportamiento han influido en la manera en la que las empresas realizan la capacitación



Otras funciones de recursos humanos El éxito de otras funciones de recursos humanos también tiene un efecto crucial sobre la capacitación y el desarrollo. Por ejemplo, si los esfuerzos del reclutamiento y selección atraen únicamente a empleados marginalmente capacitados, la empresa necesitará programas amplios de capacitación y desarrollo.

1.8. Detección de las necesidades de capacitación



Es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer. En el altamente competitivo ambiente de las empresas de la actualidad



Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional (análisis organizacional). Desde una perspectiva general de la organización, se debe estudiar la misión estratégica de la empresa, sus metas y sus planes corporativos, junto con los resultados de la planeación estratégica de recursos humanos



Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación (análisis de las personas). La determinación de las necesidades individuales de capacitación. Las preguntas relevantes son: "¿quién necesita capacitación?" y "¿qué tipo de conocimientos, destrezas y habilidades



Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades. Este nivel de análisis se concentra en las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa. Las descripciones de puestos son importantes fuentes de datos para este nivel de análisis.

1.8.1. Análisis organizacional: El sistema organizacional (análisis de toda la organización)



El análisis organizacional no sólo se refiere al estudio de toda la empresa (su misión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para poder alcanzar los objetivos), sino también al ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual está inserta



Este análisis ayuda a responder la interrogante que plantea lo que se debe enseñar y aprender en términos de un plan y establece la filosofía de la capacitación para toda la empresa. El análisis organizacional "determina la importancia que se dará a la capacitación".



En el nivel organizacional se presenta una dificultad no sólo para identificar las necesidades de capacitación, sino también para definir los objetivos de ésta. A partir de la premisa de que la capacitación es una respuesta estructurada a una necesidad de conocimientos, habilidades



La capacitación interactúa profundamente con la cultura organizacional. Por lo tanto, la capacitación está hecha a la medida, de acuerdo con las necesidades de la organización.

1.8.2. Análisis de los recursos humanos: El sistema de capacitación



El análisis organizacional no sólo se refiere al estudio de toda la empresa (su misión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para poder alcanzar los objetivos), sino también al ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual está inserta



Este análisis ayuda a responder la interrogante que plantea lo que se debe enseñar y aprender en términos de un plan y establece la filosofía de la capacitación para toda la empresa. El análisis organizacional "determina la importancia que se dará a la capacitación".



En el nivel organizacional se presenta una dificultad no sólo para identificar las necesidades de capacitación, sino también para definir los objetivos de ésta. A partir de la premisa de que la capacitación es una respuesta estructurada a una necesidad de conocimientos, habilidades



La capacitación interactúa profundamente con la cultura organizacional. Por lo tanto, la capacitación está hecha a la medida, de acuerdo con las necesidades de la organización.

1.8.3. Análisis de operaciones y tareas: El sistema de adquisición de habilidades



Es el nivel de enfoque más restringido para realizar la detección de las necesidades de capacitación; es decir, el análisis se efectúa a nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que éste exige a su ocupante



El análisis de puestos y la especificación de puestos sirven para determinar los tipos de habilidades, conocimientos, actitudes y conductas, así como las características de personalidad, que se requieren para desempeñar los puestos

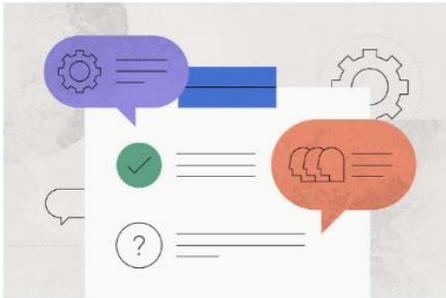


El análisis de las operaciones o análisis ocupacional es un proceso que consiste en descomponer el puesto en sus partes integrantes, lo cual permite constatar las habilidades, los conocimientos y las características personales o las responsabilidades que se exigen del individuo para desempeñar sus funciones.



En cualquiera de los niveles que hemos analizado (nivel organizacional, nivel de los recursos humanos o nivel de las tareas y operaciones), las necesidades investigadas deben ser establecidas por orden de prioridad o de urgencia para su satisfacción y solución.

1.9. Principales medios e indicadores para hacer una detección de las necesidades de capacitación



Evaluación del desempeño: ésta permite identificar a aquellos empleados que realizan sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, así como averiguar cuáles son las áreas de la empresa que requieren de la atención inmediata de los responsables de la capacitación.



Observación: constatar dónde hay evidencia de un trabajo ineficiente, como equipos rotos, atraso en relación con el cronograma, desperdicio de materia prima, elevado número de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación de personal elevada, etcétera.



Cuestionarios: investigaciones por medio de cuestionarios y listas de control que contengan la evidencia de las necesidades de capacitación.



Solicitud de supervisores y gerentes: cuando las necesidades de capacitación corresponden a un nivel más alto, los propios gerentes y supervisores suelen solicitar, a lo cual son propensos, capacitación para su personal.



Entrevistas con supervisores y gerentes: los contactos directos con supervisores y gerentes, con respecto a problemas que se pueden resolver por medio de la capacitación, surgen por medio de entrevistas con los responsables de las diversas áreas



Examen de empleados: entre otros se encuentran los resultados de los exámenes de selección de empleados que desempeñan determinadas funciones o tareas.

- 1.10. Información que debe proporcionar la detección de necesidades de capacitación
- 1.11. Establecimiento de objetivos específicos de capacitación



La detección de las necesidades de capacitación debe proporcionar la información siguiente para poder trazar el programa de la capacitación: ¿QUÉ se debe enseñar? ¿QUIÉN debe aprender? ¿CUÁNDO se debe enseñar? ¿DÓNDE se debe enseñar? ¿CÓMO se debe enseñar? ¿QUIÉN lo debe enseñar?

La capacitación y el desarrollo deben tener objetivos claros y concisos, y desarrollarse para alcanzar las metas organizacionales. Sin ellos, el diseño de programas significativos de capacitación y desarrollo sería imposible.

Propósito: Brindar al supervisor: 1. Conocimiento y valor de las prácticas sistemáticas de recursos humanos 2. El conocimiento de los requisitos legales de la igualdad de oportunidades en el empleo 3. Las habilidades para aplicarlos



Objetivos: Para ser capaz de 1. Citar las áreas de supervisión afectadas por las leyes laborales sobre la discriminación. 2. Identificar las acciones aceptables y no aceptables. 2. Exponer cómo obtener ayuda sobre asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo

Si los objetivos no se logran, el departamento de recursos humanos adquiere valiosa realimentación sobre el programa y los participantes para obtener el éxito en una siguiente ocasión.

1.12. El proceso de la capacitación



Los ajustes mayores en los ambientes externos e internos requieren de un cambio corporativo, el proceso general de la capacitación y el desarrollo anticipa o responde al cambio.



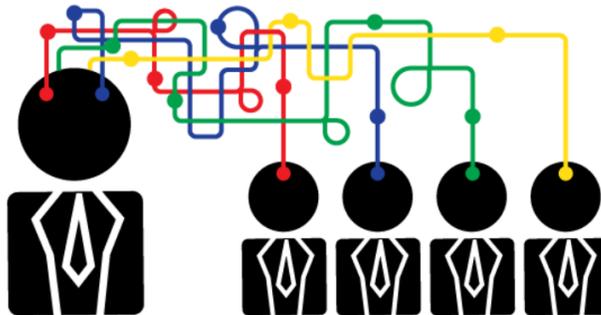
Los objetivos podrían ser estrechos si están limitados a la capacidad de supervisión de un administrador, o podrían ser lo suficientemente amplios para incluir el mejoramiento de las habilidades administrativas de todos los supervisores de primera línea.



En las organizaciones ejemplares, existe un vínculo muy cercano entre la misión estratégica de la empresa y los objetivos del programa de capacitación y desarrollo



Después de establecer los objetivos de CyD, la administración podrá determinar los métodos apropiados y el sistema de implementación y transmisión que se usará.



EvaluandoSoftware.com

Esta debe tratar de orientar esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y benéfico, completarlas y reforzarlas con una actividad planeada

Bibliografía

1. Mondy, R. Wayne (2010) "Administración de recursos humanos". Decimoprimer edición. Prentice Hall. México, D. F.
2. José Manuel Vecino, "Proceso para una capacitación exitosa". Los Recursos Humanos. com, en www.losrecursoshumanos.com/proceso-parauna-capacitaciónexitosa.htm.
3. Werther, W. y Davis, K. (2007). Administración de Personal y Recursos Humanos. (5a. ed.). McGraw Hill. México, D. F. 4. Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos". El capital humano de las organizaciones (8a. ed.). McGraw Hill. México, D. F.